

Agnieszka Woynarowska
Uniwersytet Gdański
ORCID: 0000-0001-8798-2358
<https://doi.org/10.26881/ndps.2024.52.11>

„Złobiąc zastygłe linie kategorii i podziałów” – o trudzie i determinacji w realizacji projektów zatrudniania wspomaganego. Perspektywa trenerów pracy i koordynatorów

W niniejszym tekście, nawiązując do koncepcji podmiotu nomadycznego, epistemologii myśli nieosiadłej oraz figury maszyny wojennej Gilles’a Deleuze, Fefixa Guattari oraz Rosi Braidotti, zostaje przedstawiony model zatrudnienia wspomaganego jako jedna z kluczowych płaszczyzn walki ze stereotypem nieproduktywnego ciała, wykluczeniem z rynku pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz siła budująca inkluzyjny rynek pracy poprzez praktyki „złobiące zastygłe linie kategorii i podziałów”. Sięgając do narracji trenerów pracy oraz koordynatorów projektów zatrudniania wspomaganego autorka odpowiada na kluczowe dla tego tekstu pytania: Jak definiowane i rozumiane jest zatrudnianie wspomagane przez trenerów pracy oraz koordynatorów projektów zatrudniania wspomaganego? Jak w obecnej rzeczywistości społeczno-ekonomiczno-politycznej możliwe jest realizowanie modelu zatrudniania wspomaganego? Ukazane pola problemowe odsłaniają nie tylko wielką determinację pasjonatów tego aktywizującego aktywność zawodową rozwiązania, ale również ogromny trud realizowania go w polskiej rzeczywistości.

Słowa kluczowe: zatrudnianie wspomagane, aktywizacja zawodowa, koncepcja podmiotu nomadycznego, niepełnosprawność intelektualna i praca

“Cutting through the stagnant lines of categories and divisions” – on the hardship and determination of supported employment projects. Job coaches’ and coordinators’ perspectives

In this text, with reference to the concept of the nomadic subject, the epistemology of non-sedentary thought and the figure of the war machine by Gilles Deleuze, Fefix Guattari and Rosi Braidotti, the model of supported employment is presented as one of the key platforms for combating the stereotype of the unproductive body, the exclusion of people with intellectual disabilities from the labour market and a force for building an inclusive labour market through practices that ‘cross the frozen lines of categories and divisions’. Drawing on the narratives of job coaches and coordinators of supported employment projects, the author answers the key questions for this

text: How is supported employment defined and understood by job coaches and coordinators of supported employment projects? How is it possible to implement the model of supported employment in the current socio-economic and political reality? The problem fields shown reveal not only the great determination of the enthusiasts of this activating employment solution, but also the great difficulty of implementing it in the Polish reality.

Key words: supported employment, work activation, nomadic subject concept, intellectual disability and work

Wprowadzenie

Projekty zatrudniania wspomaganego, których siłą napędową jest uznanie pracy za kluczowy element sprawiedliwego społeczeństwa (Roulstone, Barnes 2005), realizowane są w Polsce od 2001 roku i na stałe wpisały się w obszar działań wspierających aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną. Zatrudnianie wspomagane umożliwia znacznej części osób z niepełnosprawnościami zarabianie na życie na wolnym rynku pracy, a to łączy się z polityką normalizacji, integracji, emancypacji i inkluzji społecznej oraz traktowaniem praw osób niepełnosprawnych na równi z innymi członkami społeczeństwa. Prowadzenie projektów zatrudniania wspomaganego wymaga ogromnej determinacji oraz wiary w skuteczność tego modelu wsparcia w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami. Z jednej strony bowiem organizacje pozarządowe prowadzące owe działania walczą ze stereotypem „nieproduktywności osób z niepełnosprawnością intelektualną”, z drugiej – zderzają się z neoliberalnym, kapitalistycznym rynkiem pracy, wraz z jego produktywizmem i siłą przewodnią wydajności, a z trzeciej natomiast są całkowicie porzucone przez politykę społeczną wyznaczającą ramy finansowania oraz kreowania systemu aktywizacji zawodowej. Pomimo wielu przeszkód oraz braków legislacyjnych model zatrudniania wspomaganego cały czas się rozwija, coraz więcej osób z niepełnosprawnościami, które nie byłyby w stanie znaleźć i utrzymać pracy, korzysta ze wsparcia trenerów, a same organizacje pozarządowe walczą o stworzenie inkluzyjnego rynku pracy, o budowanie kultury inkluzji oraz krzewienie idei zarządzania różnorodnością w firmach na tym niełatwym i wymagającym rynku wolnorynkowej, kapitalistycznej gospodarki. Praktyki organizacji pozarządowych wraz z aktywnościami koordynatorów projektów, trenerów pracy i samych osób z niepełnosprawnością intelektualną, które również prowadzą swój indywidualny projekt emancypacji, można metaforycznie porównać do „nomadycznej maszyny wojennej” i działań myśli nieosiadłej, która przeciwstawiając się hierarchii oraz zastanym definicjom i podziałom, łobi nowe linie ujęcia (Deleuze, Guattari 2015).

Zatrudnianie wspomagane – szkic historyczny oraz istota modelu

W definicji World Association of Supported Employment zatrudnienie wspomagane definiowane jest jako płatna praca wykonywana przez osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy, przy ciągłym wsparciu ze strony innych osób (Gorący 2011: 134). W 1993 roku European Union of Supported Employment opracowała standardy wspierające rozwój i promocję modelu zatrudniania wspomaganego. Zgodnie z tymi standardami zatrudnianie wspomagane opiera się na następujących elementach: równym zatrudnianiu na otwartym rynku pracy; równej płacy; wsparciu w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu miejsca pracy; wsparciu o charakterze zindywidualizowanym i ciągłym, zgodnie z potrzebami osoby wspieranej (Wolska 2019: 88–89). Zatrudnienie wspomagane rozwinęło się w Stanach Zjednoczonych na bazie metody „szkolenia poprzez pracę” osób z niepełnosprawnością intelektualną, z uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb. W 1970 roku amerykański terapeuta Mark Gold opracował behawioralną strategię nauczania i sformułował koncepcję *job coachingu*. Metoda ta została stworzona dla ludzi uznawanych powszechnie za niezdolnych do pracy (Gorący 2011: 134).

Monika Zakrzewska (2017: 34) jest zdania, że model zatrudnienia wspomaganego stworzono m.in. po to, aby ustrzec osoby z niepełnosprawnością intelektualną przed zbyt długim pozostawaniem w placówkach terapeutycznych, zakładach pracy chronionej czy innych formach aktywności nieodpłatnej. Twierdzi nadto, że zatrudnienie wspomagane było długo oczekiwaną odpowiedzią na rosnące dążenia osób z niepełnosprawnościami do respektowania ich praw, w tym prawa do pracy. Ponadto w latach 80. XX wieku rządy wielu krajów zaczęły borykać się z rosnącymi kosztami opieki nad osobami z niepełnosprawnościami, dlatego z dużą otwartością odnosiły się do wszelkich, zwłaszcza wysokoefektywnych, prób włączenia tych osób do społeczeństwa jako aktywnych pracowników i płatników podatków, nie zaś biernych beneficjentów świadczeń pomocy społecznej (Zakrzewska 2017: 34–35). Programy zatrudniania wspomaganego zaczęły być realizowane w Unii Europejskiej w latach 80. XX wieku. W 2001 roku w ramach współpracy miast partnerskich: Wrocławia i Charlotte, trenerzy Agencji Wspomaganego Zatrudniania w Charlotte przeszkolili kandydatów na trenerów zatrudnienia wspieranego we Wrocławiu. Podobnie jak w Stanach Zjednoczonych realizatorem programu została organizacja pozarządowa. Od tamtej pory model zatrudniania wspomaganego jest realizowany wobec grup najbardziej defaworyzowanych na rynku pracy przez wiele organizacji pozarządowych. W 2006 roku przy Polskim Stowarzyszeniu na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną powstało Centrum Doradztwa Zawodowego Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie (DZWONI). W 2015 roku zawiązała się Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego (PFZW). Jej celem jest promowanie mo-

delu zatrudnienia wspomaganego, które osobom z niepełnosprawnościami, mającym szczególne trudności w zdobyciu i utrzymaniu płatnej pracy na otwartym rynku zatrudnienia, umożliwiała pracę zarobkową na równi z innymi osobami. Projekty takie są realizowane w wielu polskich miastach, głównie przez organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych intelektualnie.

Przez 23 lata trwania wielu projektów zatrudnienia wspomaganego, organizowanych przez różne organizacje pozarządowe, wzięło w nich udział ponad 13 tys. osób z niepełnosprawnościami, ponad 40% osób korzystających z usługi zatrudnienia wspomaganego podjęło pracę na otwartym rynku, a prawie tysiąc pracodawców uzyskało wsparcie w zakresie doradztwa personalnego¹. Model zatrudnienia wspomaganego jest realizowany w formie projektów finansowanych głównie przez PFRON bądź fundusze unijne. Oznacza to określony czas ich trwania, dostosowanie się do wymogów konkursowych i określoną pulę finansów. Niestety, po dzień dzisiejszy, mimo wielu działań i postulatów organizacji pozarządowych realizujących projekty zatrudnienia wspomaganego, ta forma wsparcia aktywności zawodowej nie znalazła umocowania w konkretnych aktach prawnych i jest realizowana wyłącznie w formie projektów. Danuta Wolska wskazuje jednak na pewne zmiany: przez wiele lat model zatrudnienia wspomaganego nie był formalnie włączony do polskiego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych i funkcjonował dzięki projektom wdrażanym jedynie w ramach pozyskanych grantów czy konkursów realizowanych przez organizacje pozarządowe. Takie rozwiązanie nie gwarantowało finansowej stabilności prowadzonych przez organizację działań w tym zakresie. Decyzja z dnia 6 czerwca 2018 roku o uznanie tego modelu za rozwiązanie systemowe w Polsce jest ogromnym sukcesem (2019: 102). Prace nad ustawą o zatrudnianiu wspomaganym ciągle jednak trwają w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Projekt trafił do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów. Według portalu niepełnosprawni.pl, ustawa miała zostać przyjęta przez Radę Ministrów w drugim kwartale 2019 roku. Metryka tego dokumentu, opublikowana na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wskazuje, że 27 maja 2019 roku projekt ustawy został skierowany do opiniowania².

Koncepcja podmiotu nomadycznego, epistemologia myśli nieosiadłej oraz nomadyczna machina wojenna

Gilles Deleuze oraz Felix Guattari (2015) opisują rzeczywistość i poznanie za pomocą metafor: drzewa i korzenia/kłącza. Drzewo oznacza rzeczywistość zorgani-

¹ <https://pfzw.pl/o-zatrudnieniu-wspomagany/> [dostęp: 20.10.2024].

² <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12321843> [dostęp: 20.10.2024].

zowaną zgodnie z binarną logiką reprezentacji i strukturyzacji, oddzielającej świat natury i kultury. Natomiast korzeń lub kłęczę ukazują mnogość, wielość i splątanie rozrastających się odnóg nie do końca oderwanych od dualizmu (Rzeźnicka-Krupa 2019). Rzeczywistość, jak zauważa Jolanta Rzeźnicka-Krupa, stając się chaosem/wielością, osiąga jedność dzięki swej fragmentaryczności. Jest zróżnicowana, heterogeniczna, lecz zarazem jej elementy są ze sobą połączone, tworząc łańcuchy semiotyczne, kolektywne układy wypowiedzenia, w których splata się sztuka, nauka, organizacje władzy i społeczne przemieszczenia, cała złożona mikropolityka pola społecznego Byty/podmioty, wytwarzane w złożonych, dynamicznych, płynnych układach, są w nieustannym procesie stawania-się-światem, stawania się niedostrzegalnym w sensie bycia nie-znaczącym/nieoznaczonym. Są w ciągłym procesie poszukiwania wciąż nowych linii ujęcia i miejsc zerwania, przemieszczania i obejmowania nowych terytoriów, by nie dać się pochwycić przez zorganizowany system kontroli i stałych punktów odniesienia (2019: 151–152).

W optyce Deleuze i Guattari (2015) aparat państwa jest maszyną abstrakcyjną uosabiającą ustrukturyzowane myślenie, próbującą pochwycić, zakorzenić, zatrzymać, złapać i związać człowieka przez swoje struktury i instytucje (Rzeźnicka-Krupa 2019: 154), a to uruchamia „nomadyczną maszynę wojenną”, która nie pozwala trwale się osadzić, i która wyrusza wciąż od środka i ze środka, od postępu do kolejnego postępu, przechodzi, odchodzi i powraca, zamieszkując po drodze w różnych miejscach i z zamieszkiwania czyniąc swoją własną postać bycia (Rzeźnicka-Krupa 2019: 154). Świat zatem i rzeczywistość rozwija się w dwóch kierunkach jednocześnie, wytwarzając wielkie maszyny/układy (państwo/instytucje/korporacje) oraz mniejsze lokalne wspólnoty: gromady, marginesy i mniejszości (Deleuze, Guattari 2015, za: Rzeźnicka-Krupa 2019: 154). Stanie się „maszyną wojenną” oznacza zdolność pomyślenia w inny sposób, dostrzeżenie innych możliwości połączeń i układów (Rzeźnicka-Krupa 2019). Nawiązując do tych rozważań, można by w praktykach organizacji pozarządowych, uparcie walczących o realizację modelu zatrudniania wspomaganego oraz działaniach trenerów pracy dostrzec tę „nomadyczną maszynę wojenną”, która „przeciwstawia się despotcie (osiadłym etykietom i zabetonowanym miejscom)” oraz „żłobi zastygłe linie kategorii i podziałów” (Guattari, Deleuze 2015). Podążając dalej tą myślą, wszystkich zaangażowanych trenerów pracy, koordynatorów i walczących o swoje miejsce na otwartym rynku pracy przyszłych pracowników z niepełnosprawnością intelektualną można nazwać współczesnymi nomadami, którzy zachęcają do „niezdyscyplinowania i podważania hierarchii” (Deleuze, Guattari 2015: 440, za: Rzeźnicka-Krupa 2019: 23). Myślenie nomadyczne bowiem, przeciwstawia się despotycznym zapędom dyskursów osiadłych, które są umocowane w ramach wyznaczanych za pomocą określonych zasad i reguł, reżimów myślenia. Myśl nieosiadła jest w ciągłym ruchu, w zmaganiach z despotą podróżuje i przemiesz-

cza się z miejsca na miejsce, jest gotowa podjąć walkę i stać się „siłą nomadyczną zdolną nie tyle do tworzenia nowych porządków znaczeń, ile raczej do ciągłego poszukiwania nowych możliwości” (Rzeźnicka-Krupa 2019: 24). Dążeniem myśli nieosiadłej jest „odczynianie żłobień pozostawionych przez myśl osiadłą, która wytwarza jedynie pewną zamkniętą przestrzeń i przypisuje każdemu przynależną mu część, regulując relacje w obszarze określonego terytorium. Zadaniem myśli nieosiadłej jest rozpoznanie układów/złożeń różnic, które sprawiają, że dane elementy rzeczywistości formalnie przynależą do takiego, a nie innego układu” (Deleuze, Guattari 2015, za: Rzeźnicka-Krupa 2019: 25). Istotą myśli nieosiadłej, podmiotu nomadycznego jest ciągłe przemieszczanie się oraz zaprzeczanie utartym społecznie i politycznie akceptowanym schematom. Rosi Braidotti pisze, nomadyzm tutaj rozważany odnosi się do takiego rodzaju krytycznej świadomości, w której sprzeciwiamy się zamknięciu w społecznie zakodowanych sposobach myślenia czy zachowania. Nie wszyscy nomadowie podróżują po świecie. Najwspanialsze podróże można odbyć bez fizycznego opuszczenia swojego własnego otoczenia. Stan nomadyczny definiuje obalanie zbioru konwencji, a nie literalnie akt podróżowania (2007: 112). Nomadyczna świadomość jest rodzajem oporu politycznego wobec hegemonicznych i wykluczających ujęć podmiotowości, jest to forma obrony przed przyswajaniem lub uznaniem dominujących sposobów reprezentacji siebie (Braidotti 2007: 118, 120).

Kontekst metodologiczny

Aby naszkicować trud i determinację realizacji projektów zatrudniania wspomaganego i ukazać możliwości realizacji tego modelu w polskich warunkach, sięgam do zrealizowanego projektu badawczego „Niepełnosprawność i praca. Analiza doświadczeń zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną”. Celem owego projektu było poznanie, rozpatrywanie fenomenu pracy tej grupy osób w trzech obszarach: założeń polityki wspierającej zatrudnienie, praktyk działania społecznych światów pracy oraz rekonstrukcji doświadczeń osób z niepełnosprawnością intelektualną, które podejmują trud wkroczenia w przestrzeń pracy, jak i wszystkich, którzy ich w tym procesie wspomagają. Ramę metodologiczną projektu stanowiła osadzona w społecznym konstruktywizmie teoria ugruntowana w wersji prezentowanej w pracach Kathy Charmaz (2009). Działania badawcze realizowane w ramach projektu obejmowały następujące sposoby gromadzenia danych: obserwację uczestniczącą; różne formy wywiadu: wywiady etnograficzne, wywiady pogłębione – wywiad intensywny, wywiad na wpół uporządkowany (Kvale 2004), wywiad grupowy, analizę dokumentów, analizę

tekstów zastanych. Realizując cały projekt³ przeprowadziłam 155 wywiadów, w tym 101 z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. W niniejszym tekście, skupiając się jedynie na modelu zatrudniania wspomaganego, pragnę wyeksponować, pozyskane w wywiadach pogłębionych, głosy dwunastu trenerów pracy oraz ośmiu koordynatorów projektów. Wywiady prowadziłam w centrach zatrudniania wspomaganego w Gdańsku, Warszawie, Jarosławiu i Poznaniu. Zebrane narracje pomogą udzielić odpowiedzi na kluczowe dla tego tekstu pytania problemowe: Jak definiowane i rozumiane jest zatrudnianie wspomagane przez trenerów pracy oraz koordynatorów projektów zatrudniania wspomaganego? Jak w obecnej rzeczywistości społeczno-ekonomiczno-politycznej, w ich perspektywie, możliwe jest realizowanie modelu zatrudniania wspomaganego?

Trudy realizacji i determinacja w działaniach. Zatrudnianie wspomagane w perspektywie trenerów pracy i koordynatorów projektów

Jakościowa analiza treści wypowiedzi trenerów pracy oraz koordynatorów odsłania pola rozumienia i postrzegania istoty zatrudniania wspomaganego, w tym podejmowanych działań oraz jednocześnie szkicuje trudy implementacji tej formy wsparcia w polskim systemie aktywizacji zawodowej. Dokonując porządkowania i kategoryzowania poruszanych wątków wyłoniłam następujące pola problemowe:

Postrzeżenie istoty. Definiowanie	Rzeczywistość realizacji
Zatrudnianie wspomagane jako najlepsza forma wsparcia aktywności zawodowej. Walka z utartymi schematami i przekraczanie granic	Brak stałości finansowania. Niedostateczne finansowanie. Brak rozwiązań legislacyjnych. Niepewność wsparcia

Zatrudnianie wspomagane jest według koordynatorów projektów oraz zaangażowanych trenerów pracy najlepszą i najbardziej efektywną formą wsparcia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, w opiniach tych niezwykle zaangażowanych osób ta forma wsparcia łamie schematy, przyczynia się do budowania włączającego społeczeństwa oraz walczy ze stereotypem „nieproduktywnego ciała”.

Zatrudnianie wspomagane jest najskuteczniejszą ze znanych mi metod zatrudnienia tej grupy osób. Najbardziej efektywną i taką, która daje możliwość maksimum samo-

³ Czytelnika zainteresowanego poznaniem całego projektu odsyłam do książki: A. Woynarowska (2020), *Niepełnosprawność intelektualna i praca. Gra w/o emancypację*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.

dzielności, daje narzędzie do tego, aby człowiek z niepełnosprawnością był w tym wszystkim podmiotem, był partnerem. Aby sam mógł przy wsparciu kreować swoją przyszłość, aby z nami się rozwijał. Dlatego zatrudnianie wspomagane, bo jest wyjątkowe (KO1/W).

Naszą pracę wykonujemy z wielką pasją. Zatrudnianie wspomagane jest bardzo efektywną metodą rehabilitacji. Obecność trenera pracy jako wyrównanie szans. Jest to bardzo elastyczna metoda. W tym sensie, że trenerowi i klientowi łatwo się zaadaptować do warunków każdego rynku pracy. Zatrudnianie wspomagane ma też wymiar społeczny: pracujemy z rodzinami, to jest pakiet usług, który jest kompleksowy i jest atrakcyjny (KO2/W).

Istotą pracy w projektach zatrudniania wspomagane jest według koordynatorów oraz trenerów zapewnienie podmiotowości, wyeksponowanie samodzielności oraz poszanowanie różnorodności funkcjonowania uczestnika projektu przez dostosowanie ścieżki rozwoju zawodowego do jego możliwości, a nie wymagań projektu czy rynku pracy. Owo bardzo idealistyczne myślenie pasjonatów, głęboko wierzących w tę ideę i walczących o jej urzeczywistnienie zderza się jednak w rzeczywistości polskiego rynku pracy, ponieważ pomimo wielu zmian, ciągle jeszcze twarde reguły konkurencyjnego i nastawionego na zysk i wydajność rynku pracy są nadrzędne. Trenerzy pracy nie poddają się jednak i cały czas szukają takich nisz pracy i takich zadań zawodowych, które z powodzeniem i dzięki wsparciu będą wykonywalne dla pracowników z niepełnosprawnością intelektualną.

Zatrudnianie wspomagane to jest pochylenie się indywidualne nad człowiekiem, dostosowywanie do niego, a nie jego do nas (KO3/Gda).

Zatrudnianie na otwartym rynku pracy jest możliwe dzięki wsparciu trenerów pracy, którzy uczą, pomagają, przystosowują miejsce pracy, dostosowują je do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, którzy negocjują z pracodawcą, a zarazem są dlań źródłem poczucia bezpieczeństwa. Zakrzewska (2017) uznaje trenera pracy za czwarty element definicji zatrudnienia wspomagane. Trener bezpośrednio wspiera osobę z niepełnosprawnością intelektualną na stanowisku pracy i w przystosowaniu się do środowiska społecznego, współdziała z pracodawcą, współpracownikami oraz najbliższym otoczeniem osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Trenerzy pracy i koordynatorzy postrzegają zatrudnianie wspomagane jako najlepszego przewodnika po zawiłym świecie pracy oraz idealny łącznik współczesnego świata pracy i różnorodności/ swoistości osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Przede wszystkim są pewne niepełnosprawności, mam tu na myśli autyzm, zespół Aspergera, całościowe zaburzenia rozwoju, niepełnosprawność intelektualną, zaburzenia psychiczne, gdzie osoba rzucona na głęboką wodę nie poradzi sobie. Te trzy grupy są to grupy bardzo specyficzne i bardzo trudne w aktywizacji zawodowej. Po

pierwsze, są bariery komunikacyjne, których nie przeskoczy samodzielnie bez zatrudnienia wspomaganego. Są pewne bariery społeczne, których też nie przeskoczą. Dlaczego otwarty rynek pracy? Rynek chroniony jest narzędziem tymczasowym, który przestanie niebawem funkcjonować jak w krajach zachodnich. Z czasem nie wiem, czy ta forma zatrudniania się utrzyma. Rynek potrzebuje pracowników, także i niepełnosprawnych. Rynek chroniony jednak ogranicza. Przebywanie z pracownikami pełnosprawnymi jest na plus dla tej osoby, dużo więcej to jej daje niż zamknięcie w hermetycznym środowisku. Pomaga bardziej się jej rozwinąć i destygmatyzować niepełnosprawność. Przebywanie wśród osób zdrowych bardzo wspiera integrację oraz rozwój pracowników (TP1/Gda).

Sami nie zaistnieliby na rynku pracy. Jeżeli udałoby im się znaleźć pracę, to większość tych osób nie utrzymałaby zatrudnienia. Mamy tego dowody niestety w projektach z urzędem pracy. Gdzie osoby są atrakcyjne dla pracodawcy tylko ze względu na orzeczenie, ale tej pracy nie utrzymują. Nie są w stanie. Gdzie pracodawcy zatrudniają tylko ze względu na orzeczenie, a nie idą za potrzebami tej osób. Zatrudnianie wspomagane jest też dla samego pracodawcy (TP4/Gda).

W perspektywie trenerów pracy zatrudnianie wspomagane otwiera drogę do wejścia na trudny i wymagający rynek pracy. Zatrudnianie wspomagane ma walor edukacyjny, obala stereotypy niepełnosprawności intelektualnej. Uczy resztę społeczeństwa, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą pracować jak inni, że mogą być pełnoprawnymi pracownikami wykonującymi dobrze swoją pracę. Zatrudnianie wspomagane ponadto realizuje według koordynatorów prawo do pracy na otwartym rynku pracy w duchu polityki równości uczestnictwa (Fraser 2005), polityki emancypacji (Giddens 2012) oraz jest kolejnym krokiem ku integracji społecznej.

Zatrudnienie wspomagane zakłada, że do danego miejsca pracy na dane stanowisko trafi człowiek, który ma kompetencje albo ma potencjał, aby te kompetencje zdobyć, który będzie wykonywał swoją pracę na takim samym poziomie jak każdy inny członek tego zespołu (KO1/W).

Przede wszystkim absolutnie trwałość efektów, utrzymanie efektów ciężkiej pracy klienta, uczestnika i całego zespołu działającego na niego, gwarancja utrzymania efektu, już nie mówiąc o realizowaniu takich głębokich celów, jak realizacja praw człowieka jako praw do otrzymania wsparcia takiego, jakiego potrzebuje. Zatrudnianie wspomagane to jest jego prawo, z którego ma prawo skorzystać, jeżeli ma na to ochotę; jeżeli nie ma, to nie korzysta (KO1/Gda).

Dla mnie jest to wyraz integracji, tak naprawdę. Warsztat terapii zajęciowej jest to jakieś getto, co by nie powiedzieć, czy zakład pracy chronionej także. A tu mamy taką szansę, aby człowiek ze swoimi umiejętnościami mógł wyjść, wyszedł i zafunkcjonował jak każdy inny członek społeczeństwa. Oczywiście potrzebuje tego wsparcia i my to dostrzegamy, ale może zaistnieć na szerokiej arenie, że tak powiem. I mi się wydaje,

że to jest ważne, może takie idealistyczne, że tak powiem, jak K. mówi, że ta pełna integracja nie zawsze jest możliwa, to ja jednak widzę coraz częściej: im bardziej wychodzimy na zewnątrz, tym więcej widzimy ludzi dobrej woli, naprawdę oni chcą, tylko jakoś jednak się obawiają. Ta osoba niepełnosprawna jakiś lęk budzi, ale w momencie, kiedy się z nią stykają, to wiele rzeczy staje się możliwych i prostych. Trzeba to robić. My wykraczamy poza jakieś ramy. W pracy coraz częściej te osoby widać (KO2/Gda).

Zatrudnianie wspomagane stwarza bezpieczne warunki dla obu światów, że tak powiem szczerze, w kontekście tej społecznej integracji. Lata temu nikt nie widział, nikt nie słyszał, bo nie wychodzili, tak teraz jakby te światy się zderzyły bez żadnego filtra. W ośrodku to też mogłoby z tego nic się nie zadziać, więc to ich wspomaganie na każdym kroku i w każdej dziedzinie, w tym w aktywizacji zawodowej, jest niezbędne, aby łączyć te dwa brzegi rzeki. Zawsze mówimy, że trener jest takim pomostem w miejscu pracy pomiędzy pracodawcą a osobą niepełnosprawną. To są dwa odrębne światy. Osób niepełnosprawnych w porównaniu do sprawnych jest w Polsce mało i czasem nawet przez całe życie ludzie nie mają świadomości o istnieniu w ogóle niepełnosprawnych osób (K1/Gda).

Co również bardzo istotne, zatrudnianie wspomagane w osobach z niepełnosprawnością intelektualną budzi nadzieję, że jest ktoś, kto pokaże drogę do zatrudnienia, a inaczej formułując, że jest ktoś, kto ułatwi im tę drogę. Będzie drogowskazem i kimś, kto uwierzy w możliwość podjęcia zatrudnienia przez kogoś, kogo się o tę możliwość nie podejrzewało. Rynek otwarty to jest też nauka społeczeństwa, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą robić to, co inni. To też nauka osób niepełnosprawnych. Moja mama pracuje, to może ja też spróbuję. Opieramy się na pracach raczej pomocniczych, ale też to nie jest tylko sprzątanie. Mamy fajną fabrykę, która produkuje olejki do e-papierosów. Nasi pracownicy nalewają te olejki, składają te kartoniki i też czują się tam potrzebni. Kontakt ze zdrową osobą jest bardzo potrzebny; czują się lepiej, wychodząc z domu, i też pokazują rodzicom, że mogą pracować (TP3/Gda)

Zatrudnianie wspomagane jest ponadto, w ich oglądzie, najlepszą formą wsparcia aktywności zawodowej walczącą z myślą osiadłą wyznaczającą tym jednostkom miejsca na peryferiach życia społecznego. W ich percepcji dzięki takim właśnie inicjatywom osoby z niepełnosprawnością intelektualną, dzięki wsparciu trenerów pracy mogą odnaleźć się na otwartym rynku pracy. Ta perspektywa daje poczucie bycia w pełni w danej społeczności, bycia pełnoprawnym i pełnowartościowym pracownikiem.

Że nie są zamknięci, że ich życie zawodowe nie kończy się tylko na zakładzie aktywności zawodowej, mogą pracować z pełnosprawnymi ludźmi, funkcjonują jak każdy inny. My podchodzimy indywidualnie do każdej osoby, patrzymy na preferencje, zainteresowania; słuchamy, co do nas mówią. Nie wsadzimy do pracy na kuchnię kogoś, kto nie cierpi gotować. Możemy wspierać pracodawców, którzy doceniają naszą pracę, mają nasze wsparcie, mogą do nas zadzwonić zawsze (TP1/ W).

Chcemy, aby pracowali w zwykłych zakładach pracy, aby poczuli się wartościowi. Oni się rozwijają. Chcą poznać nowe osoby (TP3/J).

Wolska (2019: 92) podkreśla, że zatrudnienie i utrzymanie pracy przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną jest zagadnieniem trudnym, wieloaspektowym, które podlega dyskusjom oraz nieustającym zmianom. Przede wszystkim jest ogromnym wyzwaniem wymagającym podjęcia określonych zadań, określonej organizacji pracy w projekcie oraz określonego wsparcia klienta. Ponadto model zatrudniania wspomaganego potrzebuje współcześnie solidnego umocowania we wspierającym systemie polityki zatrudnienia, gdyż niestety, ciągle jeszcze, projekty zatrudniania wspomaganego realizowane są w formie projektów, czyli zadań finansowanych przez PFRON wyłanianych na drodze konkursowej. Projektowość działań oznacza określony czas trwania, określone wskaźniki projektowe oraz określone środki finansowe. Oznacza również działanie od projektu do projektu, brak stałości finansowania i jego niepewność. Poniższe wypowiedzi znakomicie oddają ducha walki, poszukiwań i żonglerki zasobami finansowanymi oraz wytrwałości w kreowaniu przestrzeni dla aktywności społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Wszystkie osoby pracujące w projektach zatrudniania wspomaganego wskazują jeden główny problem: brak stałości finansowania. Generuje on podstawową trudność związaną z kontynuacją wsparcia, która w przypadku pracowników z niepełnosprawnością intelektualną jest podstawowym warunkiem utrzymania zatrudnienia. Ta niepewność wsparcia jest trudna do zniesienia zarówno dla trenerów i koordynatorów, jak i osób, które są wspierane. Osoby badane zwracają uwagę na ten problem:

Były lata świetlane, gdzie realizowaliśmy po osiem projektów, ale to nie chodzi o to, aby realizować jak najwięcej projektów, aby się nachapać, ale aby zapewnić kontynuację wsparcia w jak najdłuższym czasie i zakresie dla naszych beneficjentów. I nie da się inaczej, nie mamy stałości finansowania, nie jesteśmy finansowani z żadnych stałych środków, więc musimy pozyskiwać środki, aby ten człowiek, który się u nas pojawi i skończy ścieżkę w jednym projekcie, i może jeszcze potrzebuje wsparcia w innym zakresie, przechodził do innego projektu; żeby była ta ciągłość trwania wsparcia i aktywizacji. Musimy trochę się napracować, aby pozyskiwać te środki. Nie jest to korzystne ani dla nas, ani dla beneficjenta, gdyż reguły konkursowe bardzo często określają, jaki zakres wsparcia, jaki beneficjent, i nie wiadomo czy akurat dana osoba będzie spełniała kryteria konkursowe (KO1/Gda).

Sinusoida i bardzo różne okresy finansowania, to jest bardzo trudne, że nie mamy tego stałego finansowania. My nie mamy pewności, a Centrum DZWONI domyka system. Ono nam wyznacza kierunki. Ma się pojawić ustawa. Czekamy. Stałe finansowanie, coś, co nas utrzyma (KO/J).

Ciągłość wsparcia jest priorytetem. Cały czas musimy myśleć, planować, kombinować, jak każdemu zapewnić najlepszy system wsparcia. Gdzie będzie dłużej, gdzie go przemieścić. Priorytetem dla nas jest to, że każda osoba musi dostać wsparcie. Niezależnie jakie mamy finansowanie, skąd, czy je mamy, w jakiej ilości. My musimy tego człowieka wspierać, bo przecież bierzemy za niego odpowiedzialność i zapewniamy go, że będziemy go wspierać, i zapewniamy jego otoczenie. Musimy tak się zorganizować, aby to wsparcie zapewnić. Do tej pory nam się udawało. W różnych trudnych sytuacjach byliśmy. Mamy także pracowników i za nich ponosimy także odpowiedzialność, zapewnienie komfortu i spokoju pracy. Trzymamy kciuki za każdy kolejny projekt, aby było finansowanie, aby nam się udało. Wsparcie musi być. Nie wiem, jak my to robimy. Nasza codzienność kombinowania... Jak się go zostawi, to on pracę straci i nie będzie miał nic. To jest nasza odpowiedzialność, o której mówię (KO1/W).

Osoby tworzące projekty bardzo dużą wagę przykładają do zapewnienia ciągłości wsparcia. Jest ono priorytetem. Czasami wymaga to działań heroicznych, sięgania po lokalne zasoby finansowe stowarzyszeń prowadzących agencje zatrudniania wspomaganego. Niestety, skutkuje to dużą rotacją kadry pracującej przy projektach i trenerów pracy. Nie każdy wytrzymuje niepewność projektowego zatrudnienia. Rotacja kadry również stanowi o rzeczywistości sektora wsparcia zatrudnienia osób z niepełnosprawnością:

Zdarzały się takie momenty, że kończyły się projekty i była luka w finansowaniu, i to były rzeczywiście tragiczne sytuacje. Lokalne koło Stowarzyszenia (PSONI) musiało dźwigać na swoich barkach finansowych pracowników, którzy i tak realizowali wsparcie osób, które były poza projektem, bo nie było wtedy projektów, ale mimo wszystko zawsze udało się tę ciągłość utrzymać. Nie zdarzyło nam się zamknąć BIZON-a nawet na chwilę (KO1/Gda).

Nie rezygnujemy ze wsparcia klientów, a na przykład nie mamy finansowania przez dwa miesiące. Kwestia systemu, który nakazuje, a nie wspiera. Jesteśmy w podobnej sytuacji do naszych klientów... Rozumiemy, co oni czują (KO1/Gda).

Kolejna trudność dotyczy braku wsparcia legislacyjnego. Pomimo wielu zapewnień polityków nadal nie ma Ustawy o zatrudnianiu wspomaganym oraz braku wytycznych do zawodu trenera pracy. Organizacje pozarządowe forsują uchwalenie Ustawy o zatrudnianiu wspomaganym. Działania w ramach pilotażowego projektu „Trener pracy” miały za zadanie przez szkolenie trenerów i ustalenie wytycznych wypracować model zatrudniania wspomaganego. Dla wielu pracodawców trener pracy jest kimś bliżej nieokreślonym. Niektórzy pracodawcy nie życzą sobie obecności trenera pracy w swoim miejscu pracy. Rozwiązania legislacyjne z pewnością uregulowałyby sytuację i ułatwiły pracę na tej trudnej płaszczyźnie działań wspierających. Koordynatorzy zwracają uwagę:

Nie ma kwestii uregulowanych co do zawodu trener pracy. Kwestia innych kompetencji: elastyczność, kreatywność, otwartość. Człowiek orkiestra, który musi potrafić znaleźć się w każdej sytuacji. Ma być trener, który zagospodaruje ten potencjał, nastawiony na rozwój, posiadający intuicję. Mamy pedagogów, socjologów, psychologów, po ekonomii. Mamy przeróżnych trenerów (KO/I).

Trudna rola trenera pracy; są miejsca, gdzie go rozumieją; są miejsca, gdzie nie. Jest to specyfika pracy z osobą z niepełnosprawnością intelektualną. Kim jest trener pracy? Są różne modele, prawnie to jest nikt. Jest ktoś, kto obserwuje. Kto ma tego trenera finansować, jak jest przypisany do danego miejsca pracy? Osoba będąca trenerem musi wykazać się dużym wyczuciem. Trener na przykład w McDonalddie nie ma kodów dostępu i co on robi? Siedzi na lobby i obserwuje. Być na starcie i być na mecie, na zasadzie idealnej niewidzialności, aby nie wprowadzać chaosu w firmie (KO/S).

Podsumowanie

Realizacja projektów zatrudniania wspomaganego w polskich realiach jest bardzo trudna. Z jednej strony zaangażowani w prowadzenie aktywizacji zawodowej trenerzy mierzą się ze specyfiką współczesnego rynku pracy i swoistością funkcjonowania pracownika z niepełnosprawnością intelektualną, a z drugiej – toczą walkę o przetrwanie, walkę spowodowaną brakiem ciągłości finansowania, niepewnością finansowania i brakami legislacyjnymi. Jednak pomimo i na przekór model zatrudniania wspomaganego jest praktykowany, a w tym obszarze działają zdeterminowani, zaangażowani, widzący sens swojej pracy ludzie, pasjonaci wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną, stawiający czoła wielu trudnościom, z ciągłą obawą o przyszłość. Ich nadzieje i niepokoje wyrażają takie wypowiedzi:

Fajnie byłoby, gdyby ten trener mógł powiedzieć: Idź! Jak się przewrócisz, to ja cię złapię. Ale nie zawsze może tak powiedzieć. Nie zagwarantuje: Będziesz miał miejsce w ośrodku, jeżeli będziesz tego potrzebował. Nie stracisz renty. Trener też nie może powiedzieć: Ja zawsze będę. Nie powie tak, no bo projekt się skończy, nie będziemy mieli wkładu własnego i leżymy (KO3/Gda).

Jeżeli nie dostaniemy finansowania, ponad sześćdziesiąt osób w Gdańsku traci wsparcie w zatrudnieniu. Ponad kolejne czterdzieści, które jest obecnie we wsparciu w innych projektach, i celowo ponad sto nie uzyska wsparcia, bynajmniej nie od nas, jakbyśmy stracili finansowanie, więc dla mnie to jest duża skala. Pewnie dla rządu bardzo mała, ale jakby zliczyć w Polsce, co by się zadziało. Powiem tak: dzięki Unii, PFRON w jakimś tam zakresie to działa, ale to nie są okazjonalne działania, to nie jest festyn. To jest stała praca z człowiekiem, na pewnym etapie wkracza on na inny poziom i to się już pracuje do końca życia (KO1/Gda).

Gdyby się jednak okazało, że my projektu nie otrzymujemy, to mamy bardzo duży problem, bo by się okazało, że kilkaset osób w Polsce zostaje bez wsparcia. Teraz, jak kończymy projekt, to jest czterysta osób w zatrudnieniu, które pracują w Polsce. I to są osoby, które zostałyby bez wsparcia z dnia na dzień. Na szczęście konkursy są raz do roku przez PFRON ogłaszane. Teraz mieliśmy taki komfort, że przez trzy lata nie musieliśmy się martwić i mogliśmy sobie spokojnie pracować. Teraz korzystamy tylko z projektów PFRON. Jest kiepsko. Nasze Stowarzyszenie (PSONI) cały czas prowadzi lobbying. Jesteśmy członkiem założycielem PFZW, która jest instytucją parasolową. Mamy zapewnienie, że Ustawa o zatrudnieniu wspomaganym jest czymś, o czym możemy realnie myśleć w perspektywie roku. Prace trwają. Trzeba znaleźć w systemie środki. Trwają dyskusje na temat różnych możliwości (KO1/W).

Wszyscy koordynatorzy oraz trenerzy pracy uwikłani w realizację projektów zatrudniania wspomaganego wierzą w ich sens oraz są przeświadczeni, że jest to najlepsza oraz najbardziej efektywna forma wsparcia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, realizująca w swoich działaniach zawarte w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych ONZ prawo do pracy na otwartym rynku, co jest urzeczywistnieniem polityki równości i różnorodności. Piotr Majewicz (Majewicz, Wolska 2019: 60) jest zdania, że zatrudnianie wspomaganie umożliwi osobom z niepełnosprawnością podjęcie normalnej pracy, jaką wykonują pełnosprawni. Ponadto daje szansę na wybór zadań/czynności zgodnych z preferencjami. Wolska (2019) wskazuje na następujące wartości zatrudniania wspomaganego: potrzebę pracy, poczucie sprawstwa, zatrudnienie na otwartym rynku pracy, adekwatną płacę, zdolności i umiejętności beneficjenta, relacje społeczne, siłę wsparcia. Milena Adaszek-Waliszczak oraz Joanna Smogulecka-Mokrzycka (2014), a także inni badacze oraz praktycy wcielający w życie projekty (Zakrzewska 2017; Gorący 2011; Bałtowska-Jucha 2017; Cytowska 2012), uważają, że zatrudnianie wspomaganie jest filarem, na którym opiera się cała aktywizacja zawodowa. Kluczem tej aktywizacji są podstawowe zasady tej formy wsparcia aktywności zawodowej, takie jak: kompleksowość wsparcia, indywidualne podejście do beneficjentów projektów uwzględniające szacunek wzmacniający poczucie własnej godności, wsparcie w rozwoju zainteresowań i preferencji uczestnika czy wzmacnianie umiejętności podejmowania świadomego wyboru zgodnego z własnymi upodobaniami (Wolska 2019: 104). Zgodnie z tym zatrudnianie wspomaganie można traktować jako przejaw realizacji antydyskryminacyjnych tendencji zgodnych z ruchem zarządzania różnorodnością, jako przejaw działań wspierających szanujących indywidualność i podmiotowość osoby z niepełnosprawnością intelektualną, wszechstronnie rozwijających beneficjenta projektu oraz uwzględniających w poszukiwaniach zatrudnienia osobnicze preferencje, umiejętności oraz kompetencje.

Myśląc jednak o modelu zatrudniania wspomaganego oraz przyglądając się tym wszystkim pasjonatom, trenerom pracy i koordynatorom, którzy dzień po dniu walczą o pracodawcę, przekonując go, aby spróbował stworzyć miejsce pracy dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną, aby zastanowił się czy da się wykroić w tej przestrzeni pracy takie zadania, które taki pracownik będzie mógł sam znakomicie wykonać, przyglądając się ludziom, którzy dzień po dniu wspierają, pokazują, szkolą i uczą, którzy walczą ze stereotypem nieproduktywności i przyczyniają się do budowania inkluzyjnego rynku pracy, którzy również dają siłę i wolę walki o siebie tym wszystkim osobom z niepełnosprawnością intelektualną, którzy dawno porzucili marzenia o pracy, myśląc o nich i patrząc na ich praktyki działania, warto powrócić do idei podmiotu nomadycznego, figury maszyny wojennej oraz istoty myśli nieosiadłej (Deleuze, Guattari 2015; Braidotti 2007).

W tym bowiem kontekście wszystkie działania w projektach zatrudniania wspomaganego można określić mianem działań myśli nieosiadłej nomadycznych podmiotów, które stawiają opór wobec hegemonii ableistycznej kultury oraz wykluczenia z rynku pracy przez przypisanie „nieproduktywnym ciałom” przynależnej, zamkniętej przestrzeni domu opieki. Nomadyczne podmioty (osoby z niepełnosprawnością intelektualną, trenerzy pracy i koordynatorzy projektów) ze swoją nomadyczną świadomością mówią „nie” dominującym sposobom społecznej reprezentacji niepełnosprawności intelektualnej rozumianej jako bezużyteczni, nieszczęśliwi i niewyuczalni. Jednocześnie – „przeciwstawiając się despotie” (czyli reżimom sprawności – regułom otwartego rynku pracy) – przemieszczają się po różnych przestrzeniach społecznych, będąc pracownikiem zasiedlającym miejsca, w których nigdy miało się nie być oraz trenerem pracy stawiającym opór wobec hegemonicznych i wykluczających praktyk społecznych. W tym przymacie praktyki działania projektów zatrudniania wspomaganego mogą być postrzegane jako aktywności w obszarze mikropolityki codzienności, tworzące w miejscu pracy przestrzenie dla afirmacji różnicy i specyfiki inności osób z niepełnosprawnością intelektualną. Działają, które poszukują linii ujścia z utartych szlaków „nieproduktywności” i „nieprzydatności”, co sprzyja osadzeniu się w nowych terytoriach i daje szansę na poszerzenie pól wolności pracowników z niepełnosprawnością intelektualną.

Bibliografia

- Adaszek-Waliszczak M., Smogulecka-Mokrzycka J. (2014), *Znaczenie aktywności zawodowej w życiu osób niepełnosprawnych* [w:] D. Wolska (red.), *Osoby niepełnosprawne w drodze ku dorosłości*, Wydawnictwo UP, Kraków.
- Bałtowska-Jucha M. (2017), *Indywidualizacja i kompleksowość. Model wsparcia do rosnących osób z niepełnosprawnością intelektualną w aktywności zawodowej na podstawie doświadczeń*

- niepublicznej agencji zatrudnienia Centrum DZWONI [w:] B. Trochmik, M. Wolan-Nowakowska (red.), *Zatrudnianie wspomagane szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością*, Wydawnictwo APS, Warszawa.
- Braidotti R. (2007), *Poprzez nomadyzm*, „Teksty Drugie: Teoria literatury, krytyka, interpretacja”, 6(108): 107–127.
- Charmaz K. (2009), *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*, PWN, Warszawa.
- Cytowska B. (2012), *Trudne drogi adaptacji. Wątki emancypacyjne w analizie sytuacji dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną we współczesnym społeczeństwie polskim*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Deleuze G., Guattari F. (2015), *Tysiąc plateau (kapitalizm i schizofrenia II)*, Fundacja Nowej Kultury Bęc Zmiana, Warszawa.
- Fraser N. (2005), *Sprawiedliwość społeczna w epoce polityki tożsamości: Redystrybucja, uznanie, uczestnictwo* [w:] N. Fraser, A. Honneth, *Redystrybucja czy uznanie? Debata polityczno-filozoficzna*, Wydawnictwo Naukowe DSW TWP, Wrocław.
- Giddens A. (2012), *Nowoczesność i tożsamość*, PWN, Warszawa.
- Gończy M. (2011), *Wrocławskie doświadczenia we wspomaganiu zatrudnianiu* [w:] B. Cytowska (red.), *Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności. Analiza badań – krytyka podejść – propozycje rozwiązań*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Kvale S. (2004), *InterViews. Wprowadzenie do jakościowego wywiadu badawczego*, Wydawnictwo Trans Humana, Białystok.
- Majewicz P., Wolska D. (2019), *Osoba z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy*, Wydawnictwo UP, Kraków.
- Roulstone A., Barnes C. (red.) (2005), *Working Futures? Disabled People, Policy and Social Inclusion*, Policy Press, Bristol.
- Rzeźnicka-Krupa J. (2019), *Społeczne ontologie niepełnosprawności. Ciało. Tożsamość. Performatywność*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Wolska D. (2019), *Osoba z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy – możliwości i ograniczenia* [w:] P. Majewicz, D. Wolska, *Osoba z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy*, Wydawnictwo UP, Kraków.
- Woynarowska A. (2020), *Niepełnosprawność intelektualna i praca. Gra w/o emancypację*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Zakrzewska M. (2017), *Zatrudnianie wspomagane – niemożliwe staje się możliwe* [w:] B. Trochmik, M. Wolan-Nowakowska (red.), *Zatrudnianie wspomagane szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością*, Wydawnictwo APS, Warszawa.